

DAS SOZIO-KULTURELLE UMSYSTEM

- **gesellschaftliche Faktoren**

„Da Unternehmungen als Systeme immer mit Menschen für Menschen tätig werden, wirken **menschliche Eigenschaften** aus dem sozio-kulturellen Bereich direkt und indirekt sowohl auf der Input- als auch auf der Outputseite auf das System ein. Die Unternehmung selbst beeinflusst wiederum durch ihre **Personal- und Sozialpolitik** diese Umsysteme. Alle Personen sind im Rahmen von Sozialisationsprozessen und ihrer Enkulturation im Zeitablauf zu vielfältigen individuellen und **sozialen Verhaltensweisen** gelangt, die selbst Veränderungen unterliegen. Die sozio-kulturelle Umwelt wird damit zu einem Umsystem, das die Unternehmungs- und Organisationsgestaltung wesentlich beeinflusst: „the beliefs, attitudes, values, and supporting actions that condition the way in which an enterprise is run“ (Daniel D. Ronald: Reorganizing for Results, in: Harvard Business Revue (44), 1966, p. 96-104, S. 103). Die Faktoren in der sozio-kulturellen Umwelt bewirken die Entstehung einer Unternehmungsphilosophie und beeinflussen Aufbau und Inhalt betrieblicher Wertesysteme (vgl. Krüger, Wilfried: Grundlagen, Probleme und Instrumente der Konfliktbehandlung in der Unternehmung, Berlin, 1972, S. 167ff).“ (1)

- „Als **Aspekte** sozio-kultureller Umsysteme seien genannt:
 - die individuelle Mobilität der Einzelnen im Gesellschaftsgefüge,
 - individuelle und soziale Leistungsbereitschaft,
 - die Einstellungen zur Autorität und zum Status,
 - die Bereitschaft und Fähigkeit zur Aufnahme und Verarbeitung des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts. „ (1)
- „Für das **Subsystem Personalwirtschaft** sind weiterhin u.a. das Interesse der Unternehmungsmitglieder an zunehmender Freizeit sowie bei wirtschaftlichem Wachstum die Forderung der Arbeitnehmer nach mehr Partizipation an der **Wertschöpfung** bedeutsam. Aus dem letzteren ergibt sich - induziert durch das Umsystem und die betriebliche Entwicklung - der Zielkonflikt, der aus der grundlegenden Forderung der Arbeitnehmer nach höherem Einkommen und dem Gewinnstreben der Unternehmer resultiert.“ (2)
- „Für das Verhalten und die Veränderung von Sozialsystemen im Zeitablauf ist die Gestaltung der **Bildungsbereiche** von besonderer Bedeutung. Unter dem Gesichtspunkt, daß „every business has to develop its own human capital. There is no other source“ (Drucker, Peter F.: Integration of People on Planning, in: Harvard Business Review (33), 1955, p. 35-40, S. 37), gewinnen Maßnahmen zur Ausweitung des innerbetrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungswesen (vgl. Bleicher / Wiek: „Fortbildung“, in: Verwaltung und Fortbildung ... (2), 1974, S. 95ff) einen zunehmend höheren Stellenwert innerhalb der Unternehmungspolitik.“ (3)

Quellen:

(1) Bleicher, K.: Unternehmensentwicklung und organisatorische Gestaltung, Stuttgart-New York, 1979, S. 15ff

(2) Hentze, J.: Personalwirtschaftslehre I, 6. Aufl., Stuttgart u.a., 1994, S. 46

(3) Bleicher, a.a.o., S. 16